



Section Académique de Bordeaux

## **DÉCLARATION DES ÉLUS DU SE-UNSA CAPA d'Avancement d'échelon des PLP du 16 décembre 2014**

Cette CAPA consacrée à l'avancement d'échelon se déroule une fois de plus dans le contexte contestable du gel du point d'indice dans la fonction publique. Les salaires des fonctionnaires sont donc bloqués et l'avancement d'échelon est le seul moyen pour les enseignants de voir leur rémunération un peu augmenter. Ce gel du point d'indice devient d'autant plus difficile à supporter qu'il s'éternise dans le temps.

Le SE-UNSA ne méconnaît pas les difficultés budgétaires de l'Etat et est conscient des efforts consentis pour le budget de l'Education (+1,1 milliard d'euros). Il ne s'agit pas pour nous d'avoir des revendications sur l'air du "toujours plus". Cependant nous considérons que le pouvoir d'achat des fonctionnaires ne peut être la seule variable d'ajustement économique au risque de démotiver des agents qui exercent leur métier avec dévouement et détermination, dans des conditions souvent difficiles et donc sans la reconnaissance qu'ils méritent. D'ailleurs, les difficultés rencontrées dans le recrutement s'expliquent en partie par la politique salariale menée.

Dans ce contexte, la CAPA d'avancement d'échelon revêt donc une importance particulière, toutes anomalies ou inégalités s'avérant très préjudiciables pour les collègues qui les subissent.

La fréquence des inspections est un élément prépondérant dans la carrière d'un enseignant. Or même si la situation a tendance à s'améliorer ces dernières années, des retards d'inspection et des disparités entre disciplines subsistent. A titre d'exemple sur les seuls promouvables aux 11<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons, encore 13 % ont une note d'inspection ayant 5 ans ou plus. Si le dispositif de compensation des retards d'inspection a permis une amélioration sensible, il ne remplit qu'imparfaitement son rôle. A titre d'exemple encore : sur les 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> échelons, 25 collègues promouvables au grand choix ont bénéficié du dispositif mais un seul parmi eux est promu, et 7 seulement sur 19 bénéficiaires promouvables au choix sont promus. L'injustice demeure donc.

Aussi nous réitérons notre proposition que le dispositif de compensation des retards d'inspection prenne en considération la situation des collègues sans inspection depuis 3 ans au lieu des 5 ans actuels, ce qui serait plus équitable.

Le bilan comparatif hommes/femmes entre les promouvables et les promus fait apparaître pour le grand choix un déséquilibre significatif. Tous échelons confondus, la proportion des hommes promus est plus forte de 7 points par rapport à celle des promouvables. Pour le 9<sup>ème</sup> échelon par exemple 68,5 % des promus sont des hommes

alors qu'ils ne constituaient que 58,5 % des promouvables. Difficile de n'y voir qu'une coïncidence quand ce constat se répète sur l'ensemble des échelons.

Dans une enquête électronique récente réalisée par le SE-UNSA, une part importante de collègues et parmi eux une majorité de femmes disait éprouver des difficultés à trouver un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ces difficultés ne sont pas neutres en termes de carrière et de conditions de travail. On sait par exemple que les femmes sont plus nombreuses à prendre des temps partiels plus ou moins subis. De même les parents isolés sont souvent des femmes.

Peut-être y aurait-il à réfléchir à mieux prendre en compte des situations individuelles y compris au niveau des établissements dans la gestion des emplois du temps, mais aussi dans l'organisation globale : programmation des réunions à l'avance avec limitation dans le temps par exemple.

Si ce constat effectué cette année devait se confirmer, il s'agirait d'une inégalité manifeste qu'il faudrait alors s'attacher à faire disparaître.

Nous vous remercions pour votre écoute.